

Fünf Fragen an Elke Holst

## „Großstädte besonders attraktiv für hoch qualifizierte Frauen“

***Frau Dr. Holst, noch immer werden Frauen in Deutschland im Durchschnitt schlechter entlohnt als Männer. Ist das geschlechtsspezifische Lohngefälle, der „Gender Pay Gap“, in den letzten Jahren größer oder kleiner geworden?***

Die Lücke bei der Entlohnung von Männern und Frauen ist mehr oder weniger konstant geblieben. Sie liegt bei den Angestellten – deren Bruttostundenverdienste haben wir auf Basis des SOEP untersucht – in den letzten Jahren im Durchschnitt bei knapp 30 Prozent.

***Wie lässt sich dieser Verdienstunterschied erklären?***

Ein Faktor ist der Bildungsabschluss. In diesem Punkt haben die Frauen nachgezogen und weisen mittlerweile sogar bessere Bildungsabschlüsse auf – dieser Faktor verliert als Erklärung also zunehmend an Bedeutung. Ein weiteres Beispiel ist die Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Frauen arbeiten häufig in „Frauenberufen“, die schlechter bezahlt werden, und Männer sind eher in besser entlohnerten „Männerberufen“ tätig. Hinzu kommt, dass Frauen seltener hohe berufliche Positionen erreichen und dadurch einen weniger hohen Verdienst erzielen. Wir haben zudem regionale Aspekte untersucht und konnten feststellen, dass die Arbeitslosigkeit auf Kreisebene in der Tendenz den Verdienst von Frauen stärker trifft als den von Männern und dass in Großstädten der Gender Pay Gap geringer ausfällt als auf dem Land.

***Welchen Einfluss hat die regionale Arbeitslosenrate auf den Gender Pay Gap?***

Eine hohe Arbeitslosenquote kann den Druck auf die Arbeitgeber senken, einen hohen Lohn zahlen zu müssen, um Arbeitskräfte zu halten. Wenn Frauen diesem Druck etwa aufgrund von Einschränkungen durch die traditionelle Aufgabenteilung im Haushalt stärker ausgesetzt sind als Männer, schwächt das auch ihre Position bei Gehaltsverhandlungen. Betreuungsverantwort-

lichkeiten in der Familie könnten die regionale Mobilität von Frauen stärker einschränken und damit auch ihre Möglichkeiten in andere berufliche Tätigkeiten zu wechseln. In diesem Fall haben von familiären Verpflichtungen weitgehend entbundene Männer eine höhere Verhandlungsmacht: Sie können dem Arbeitgeber bei Gehaltsverhandlungen eher mit Abwanderung „drohen“.

***Wo ist der Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen besonders hoch und wo ist er niedriger?***

Er ist auf dem Land besonders hoch und in Großstädten niedriger. Wir haben für 2006 auf Basis des SOEP in der Großstadt einen Verdienstunterschied von ungefähr zwölf Prozent und auf dem Land von etwa einem Drittel festgestellt. Das liegt vor allem daran, dass erwerbstätige Frauen in Großstädten eine höhere Qualifikation aufweisen als auf dem Land.

***Welche Maßnahmen könnten dazu beitragen, den Lohn von Männern und Frauen anzu-***

***gleichen?***

Die Strukturen, die auf dem Arbeitsmarkt herrschen, kann der Staat allein nicht verbessern. Er kann aber Rahmenbedingungen setzen, die die Chancen der Frauen verbessern. Dazu gehört die Kinderbetreuung. Auch innerhalb der Betriebe ist ein Umdenken dahingehend notwendig, dass Frauen, die Kinder haben, keine geringere Leistung erbringen. Zudem begegnen auch Frauen, die keine Kinder haben, diesen Vorurteilen und verdienen in einer vergleichbaren Situation ebenfalls weniger als Männer. Wir haben es häufig mit Stereotypen zu tun, die noch auf traditionellen, konservativen Bildern beruhen. Aber wir leben in einer Zeit, in denen sich diese Bilder wandeln. Auch vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung brauchen wir dringend ein Umdenken, um Frauen bessere Berufschancen zu ermöglichen.



PD Dr. Elke Holst,  
Wissenschaftliche  
Mitarbeiterin in  
der Abteilung  
Längsschnittstudie  
Sozio-ökonomisches  
Panel (SOEP)  
am DIW Berlin

» Regionale Arbeits-  
losigkeit trifft  
Verdienste von  
Frauen stärker. «

Das Gespräch führte  
Erich Wittenberg.

Das Interview zum  
Anhören finden Sie auf  
[www.diw.de](http://www.diw.de)

**Impressum**

DIW Berlin  
Mohrenstraße 58  
10117 Berlin  
Tel. +49-30-897 89-0  
Fax +49-30-897 89-200

**Herausgeber**

Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann  
(Präsident)  
Prof. Dr. Georg Meran  
(Vizepräsident)  
Prof. Dr. Tilman Brück  
Dr. habil. Christian Dreger  
Prof. Dr. Claudia Kemfert  
Prof. Dr. Viktor Steiner  
Prof. Dr. Gert G. Wagner  
Prof. Dr. Christian Wey

**Redaktion**

Kurt Geppert  
PD Dr. Elke Holst  
Carel Mohn  
Vanessa von Schlippenbach  
Manfred Schmidt

**Pressestelle**

Renate Bogdanovic  
Tel. +49 – 30 – 89789–249  
presse@diw.de

**Vertrieb**

DIW Berlin Leserservice  
Postfach 7477649  
Offenburg  
leserservice@diw.de  
Tel. 01 805–19 88 88, 14 Cent/min.  
Reklamationen können nur innerhalb  
von vier Wochen nach Erscheinen des  
Wochenberichts angenommen werden;  
danach wird der Heftpreis berechnet.

**Bezugspreis**

Jahrgang Euro 180,–  
Einzelheft Euro 7,–  
(jeweils inkl. Mehrwertsteuer  
und Versandkosten)  
Abbestellungen von Abonnements  
spätestens 6 Wochen  
vor Jahresende  
ISSN 0012-1304  
Bestellung unter leserservice@diw.de

**Satz**

eScriptum GmbH & Co KG, Berlin

**Druck**

USE gGmbH, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung  
– auch auszugsweise – nur mit  
Quellenangabe und unter Zusendung  
eines Belegexemplars an die  
Stabsabteilung Kommunikation des  
DIW Berlin (Kundenservice@diw.de)  
zulässig.

Gedruckt auf  
100 Prozent Recyclingpapier.